

苓北町・苓北町議会・苓北町教育委員会・苓北町農業委員会特定事業主行動計画

令和 2年 4月 1日

令和 7年 4月 1日改正

苓北町長

苓北町議会議長

決定

苓北町教育委員会

苓北町農業委員会

第1 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての理解が深められ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的、かつ、着実に推進するため、本計画を策定することとする。

2 計画期間等

(1) 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とする。

(2) 計画の見直し

計画期間中においては、各年度の実施状況について分析・評価を行い、必要に応じて随時計画の見直しを行う。

3 計画の公表

法第19条第3項の規定に基づき、計画を作成し、又は変更したときは、有効、かつ、適正な方法でこれを公表する。

4 計画の推進体制

(1) 計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課（局）長、人事担当者、次世代育成支援対策担当職員及び子育てを行う職員等を構成員とした行動計画策定・評価委員会を設置する。

(2) 職員に対する情報の提供

管理者や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修、講習並びに情報提供を行う。

ア 次世代育成支援対策に関する情報等を掲載した資料を職員に配布する。

イ 庁内LANを利用して職員向けの情報提供を行う。

(3) 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談を行う窓口を設置し、適切なアドバイスと助言を行う。（窓口：総務課）

(4) 職員に対する啓発の実施

啓発資料を作成・配布し、本行動計画の周知を図るとともに、管理職、年代別職員、新規採用職員研修等を実施し、本行動計画の実効性を高める。

第2 具体的な内容

【実施時期】令和2年度から

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 全職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という）についていつでも必要な情報が得られる環境を整える。

○ 全職員に対し、冊子及び庁内LANにより、各種制度等について情報を提供する。

○ 子育てをする職員に対し、相談窓口において各種制度等に関する個別の相談や質問に対応する。

○ 新規採用職員研修において、各種制度等に関する基本的事項を周知する。

- イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。
- 相談窓口において、妊娠中及び出産後の女性職員に対し、利用可能な制度等について紹介する。
 - 管理者は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、危険・有害業務の除外等必要に応じた事務分担の見直し等を行う。
 - 全職員に対し、妊娠中及び出産後の女性職員に対して配慮すべき事項を周知する。
 - 妊娠中及び出産後の職員に対しては、長期出張及び時間外勤務等の命令について、特別な配慮をする。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進
- 子どもを持つ喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。
- 子どもの出生時における父親の休暇取得を推進する。
 - 全職員に対し、職員の妻が出産する場合の特別休暇制度等について周知する。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ア 特に男性職員の育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得率が低い現状にあることから、育児休業等の取得を促進する。
- 女性職員の育児休業等の取得率については現状を下回らないこととする。
- 全職員に対し、育児休業等について情報を提供する。
 - 子育てをする職員に対しては、特に育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担などについての個別の情報提供を行うとともに、個別の相談や質問に対応する。
- イ 職場においては育児休業等を取得しやすい環境を整えるとともに、管理者の理解が図られるよう、研修・啓発を行う。
- 課長会議等において、育児休業制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革に継続して取り組む。
 - 管理者研修において、男性職員が育児休業等をすることに所属職員からの理解・支持が得られるよう、職場環境を調整するためのノウハウを提供する。
 - 管理者は、育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しに務める。

- ウ 育児休業中の職員が、法令改正や業務の変更事項等必要に応じて職場の情報に触れることのできる環境を整備し、職場復帰に係る不安感を緩和する。
- また、育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、復帰時の個別の事情に応じた積極的な支援を行う。
- 育児休業中の職員に対し、職場復帰に向けて必要となる情報等を提供する。
 - 職場復帰時（後）の職員に対する積極的な支援策（OJT研修、事務分担の見直し等）を実施する。
- エ 育児休業等の取得を阻害する心理的要因の除去に務める。
- 育児休業等の取得による、周囲の職員への業務負担の増加が心理的阻害要因となっている場合があるため、職場の状況に応じた任期付採用、臨時的任用及び非常勤職員の採用を検討する。
- オ その他、子育てをする職員の個別の事情に応じた就業環境を整える。
- 子育てをする職員が自動車通勤の場合には、駐車場の利用について、他の職員より優先させるなどの配慮に努める。
 - 子育てをする職員に対し、研修実施における特例措置（研修の繰り延べ、宿泊研修の免除、遠距離研修の制限の特例等）を検討する。
- (4) 子育てをする職員を支援するための取り組み
- 母親の子育てに伴う負担の軽減と、父親と母親と双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行う。
- 全職員に対し、研修や資料を通じて、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発を行う。
- (5) 時間外勤務の縮減
- 職場における常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、特に管理職に対して時間外勤務縮減に向けた制度や取り組みを周知するなど、子育てをする職員が仕事と子育てとを両立しやすい環境を整える。
- 子育てをする職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限等の制度を周知する。
 - 事務簡素化、合理化のため、業務量の見直し、計画的なOA化の推進、事務処理体制の見直し、適正な人員配置を推進する。
 - 管理職は、率先して早期退庁するとともに、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。
 - その他、一斉定時退庁日を設けるなど、全庁的に一般職員の深夜勤務及び

時間外勤務縮減策に関する取り組みを推進する。

(6) 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境を整える。また、子どもの看護のための休暇等について、制度内容等を周知する。

- 管理者に対する研修において、子育てをする職員の休暇取得への配慮について周知徹底を図る。
- 全職員に対し、子どもの看護のための休暇等の制度を周知する。
- 管理者は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ゴールデンウィーク期間、夏季（7月～9月）、冬季（12月～1月）における連続休暇、職員や家族の記念日、幼児施設・学校行事参加のための年次休暇の取得促進を図る。
- 休暇取得の促進に関する取り組みを推進する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

【実施時期】令和2年度から

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実、学習機会の提供等による家庭の教育力の向上、母子家庭の母等の雇入れ等を促す。

(1) 子育てバリアフリー

- 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設等の設置に努める。
- 全職員が、子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子どもが参加する地域活動のため、公共の敷地や施設の利用の申請が出された場合には、積極的に利用に供するよう努める。
- 地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- 子どもの学習機会には、職員が専門的な知識や経験を生かして指導できるよう努める。
- 小・中学校の特別授業等に積極的に職員を派遣する。

(3) 子どもの交通事故防止活動の実施と支援

- 安全運転管理者を中心として、事業所ぐるみの交通安全運動を実施する。
- 保育所、小中学校等の交通安全教育に職員を積極的に派遣する。
- 交通安全パトロールを定期的を実施し、安全施設の点検と危険個所の把握に努める。

(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 子どもを安全な環境で安心して育てられることができるよう、地域ぐるみの防犯活動や青少年育成活動、ボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(5) 子どもとふれあう機会の拡充

- 子どもを対象とした職場見学ツアーの実施に努める。
- レクリエーションを実施する場合、職員の子ども等の家族も参加できるように配慮する。
- 職場就業体験（インターンシップ）を積極的に受け入れる。

(6) その他

- 職員に対して子育てや家庭教育に関する講座・講演会等を実施すると共に、情報の提供を行う。
- 母子家庭の母等の雇入れを促進する。